

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 23. Oktober 2025
- 8 AZR 300/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:231025.U.8AZR300.24.0

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 9. November 2023
- 22 Ca 7069/21 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 1. Oktober 2024
- 2 Sa 14/24 -

Entscheidungsstichworte:

Entgeltgleichheit - Paarvergleich - Beweislast

Leitsätze:

1. Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält (Paarvergleich). Dies gilt unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist.
2. Die Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG setzt bei Entgeltgleichheitsklagen nicht voraus, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts besteht.

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 300/24

2 Sa 14/24

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Oktober 2025

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin
und Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin,
Revisionsbeklagte und Anschlussrevisionsklägerin,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie den ehrenamtlichen Richter Hilgenfeld und die ehrenamtliche Richterin Leitz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2024 - 2 Sa 14/24 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 9. November 2023 - 22 Ca 7069/21 - als zulässig angesehen und weitergehende Ansprüche der Klägerin bezogen auf die „Performance Phantom Share“-Pläne - einschließlich der Dividendenäquivalente - abgewiesen hat.
2. Im Übrigen wird auf die Revision der Klägerin und die Anschlussrevision der Beklagten zu 1. das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2024 - 2 Sa 14/24 - im Kostenpunkt und hinsichtlich I Ziff. 8 bis 12 und II des Tenors aufgehoben.
3. Die weitergehende Revision der Klägerin wird zurückgewiesen.
4. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision und der Anschlussrevision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltdifferenzansprüche aufgrund einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. 1

Die Klägerin ist seit 1995 bei der Beklagten zu 1. (im Folgenden Beklagte) bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Seit 2008 gehört sie der Führungsebene E 3 (Abteilungsleiterebene) an. 2

Das Entgelt der dieser Führungsebene zugeordneten Arbeitnehmer setzt sich aus mehreren „Vergütungsbausteinen“ zusammen. Neben einem in zwölf gleichen Monatsbeträgen zahlbaren Jahresgrundgehalt erhalten sie ua. jährlich einen sog. Company Bonus. Dieser entspricht einem - für alle Führungskräfte der Ebene E 3 gleich hohen - prozentualen Anteil des Jahresgrundgehalts, der mit einem einheitlichen Unternehmenserfolgsfaktor vervielfältigt wird. Zudem sind 3

den Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Pension Capital One) zugesagt. Nach der Versorgungsordnung werden auf einem Versorgungskonto jährlich Kapitalbausteine gutgeschrieben, deren Höhe sich auf der Grundlage des Jahresgrundgehalts und des Company Bonus sowie eines Altersfaktors berechnet. Ergänzt werden diese Entgeltbestandteile durch eine - als Performance Phantom Share Plan (PPSP) bezeichnete - aktienorientierte Vergütung. Der jeweilige PPSP sieht eine Zuteilung virtueller Aktien innerhalb eines für jede Führungsebene festgelegten „Zuteilungsbandes“ vor, wobei die Anzahl der endgültig zugeteilten Phantom Shares erst nach Ablauf eines dreijährigen „Performance-Zeitraums“ feststeht. Nach einem sich anschließenden Haltezeitraum von einem Jahr wird der Gegenwert der virtuellen Aktien entsprechend dem realen Aktienkurs ausgezahlt. Außerdem werden den Arbeitnehmern während der vierjährigen Planlaufzeit jährlich Dividendenäquivalente entsprechend der an die Aktionäre ausgeschütteten Dividenden gezahlt.

Zu Beginn eines jeden Jahres wird durch die Vorgesetzten der Führungskraft im Rahmen einer sogenannten „Our Peoples Conference“ (OPC) über Anpassungen des Grundgehalts entschieden und das individuelle Zuteilungsvolumen nach dem jeweiligen PPSP festgelegt. 4

Im Intranet der Beklagten ist ein sogenanntes Entgelttransparenz-Dashboard eingerichtet. In diesem können die Beschäftigten ua. die Höhe ihres monatlichen Grundgehalts sowie ihres Company Bonus mit dem Median dieser beiden Entgeltbestandteile innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer mit der gleichen tariflichen Entgeltgruppe bzw. auf der gleichen Führungsebene im Betrieb vergleichen. Das Medianentgelt ist für jedes Jahr getrennt nach weiblichen und männlichen Vergleichspersonen ausgewiesen. In den Jahren 2018 bis 2022 lagen das Grundgehalt und der Company Bonus der in diesem Zeitraum teilzeitbeschäftigte Klägerin - bei Umrechnung auf eine Vollzeitbeschäftigung - unter dem angegebenen Median der männlichen und der weiblichen Vergleichsgruppe. 5

Die Klägerin hat geltend gemacht, sie sei bei der Bemessung ihrer „Vergütungsbausteine“ in den Jahren 2018 bis 2022 wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden. Daher habe sie nach Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG, hilfsweise auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbe-

handlungsgrundsatzes, einen Anspruch auf Ausgleich von Vergütungsdifferenzen. Für das Grundgehalt und die hieran anknüpfenden Entgeltbestandteile richte sich die auszugleichende Differenz nach dem - über dem Median der männlichen Vergleichsgruppe liegenden - Entgelt des im selben Betrieb beschäftigten Kollegen S. Dieser habe das gleiche Dienstalter und übe als Abteilungsleiter der Führungsebene E 3 mit vergleichbarer Qualifikation gleichwertige Arbeit aus. Hilfsweise könne sie ein Entgelt in Höhe des Medians der im Entgelttransparenz-Dashboard ausgewiesenen männlichen Vergleichsgruppe verlangen. Bei den virtuellen Aktienplänen (PPSP) stünden ihr die gleichen Zuteilungen bzw. Auszahlungen wie einem - mit ihr ebenfalls vergleichbarem - namentlich nicht benannten Kollegen der Führungsebene E 3 zu, der im weltweiten Maßstab die höchsten Zuteilungswerte aufweise. Jedenfalls müsse sie auch hier die gleichen Leistungen wie ihr Kollege S, zumindest aber den Durchschnittswert des „Zuteilungsbandes“ ihrer Führungsebene erhalten. Hilfsweise schulde die Beklagte ihr Ersatz der durch die benachteiligenden Aktienzuteilungen im Jahr 2022 entstandenen Schäden.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Interesse - zuletzt
sinngemäß beantragt,

1. bezogen auf den PPSP 2018
 - a) die Beklagte zu verurteilen, an sie 21.263,43 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. April 2022 zu zahlen;
hilfsweise,
 - b) die Beklagte zu verurteilen, an sie 12.705,12 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. April 2022 zu zahlen;
hilfsweise,
 - c) die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.264,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. April 2022 zu zahlen;
2. bezogen auf den PPSP 2019
 - a) die Beklagte zu verurteilen, an sie 65.154,87 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2023 zu zahlen;
hilfsweise,

- b) die Beklagte zu verurteilen, an sie 34.311,42 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2023 zu zahlen;
hilfsweise,
- c) die Beklagte zu verurteilen, an sie 16.388,46 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2023 zu zahlen;
- 3. bezogen auf den PPSP 2020
 - a) die Beklagte zu verurteilen, an sie 130.080,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2024 zu zahlen;
hilfsweise,
 - b) die Beklagte zu verurteilen, an sie 74.405,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2024 zu zahlen;
hilfsweise,
 - c) die Beklagte zu verurteilen, an sie 44.747,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2024 zu zahlen;
- 4. bezogen auf den PPSP 2021
 - a) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Phantom Shares auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2021 in einem Wert und in einer Anzahl zuzu-teilen, der in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 36.500,00 Euro, entsprechend 2.605 endgültigen virtuellen Aktien zum Anfangskurs der Aktien von 58,30 Euro nicht unterschreiten sollte;
hilfsweise,
 - b) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Phantom Shares auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2021 in einem Wert und in einer Anzahl zuzu-teilen, der in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 21.500,00 Euro entsprechend 1.536 endgültigen virtuellen Aktien entspricht, zum Anfangskurs von 58,30 Euro nicht unterschreiten sollte;
hilfsweise,
 - c) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Phantom Shares auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2021 in einem Wert und in einer Anzahl zuzu-teilen, der in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 13.500,00 Euro entsprechend 966 endgültigen virtuellen Aktien entspricht, zum Anfangskurs von 58,30 Euro nicht unterschreiten sollte;

5. bezogen auf den PPSP 2022
 - a) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Phantom Shares auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2022 in einem Wert und in einer Anzahl zuzuteilen, der in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 36.500,00 Euro, entsprechend 1.119 vorläufigen virtuellen Aktien zum Anfangskurs der Aktien von 32,62 Euro nicht unterschreiten sollte;
hilfsweise,
 - b) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Phantom Shares auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2022 in einem Wert und in einer Anzahl zuzuteilen, der in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 21.500,00 Euro entsprechend 660 vorläufigen virtuellen Aktien, zum Anfangskurs der Aktien von 32,62 Euro nicht unterschreiten sollte;
hilfsweise,
 - c) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Phantom Shares auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2022 in einem Wert und in einer Anzahl zuzuteilen, der in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 13.500,00 Euro entsprechend 414 vorläufigen virtuellen Aktien, zum Anfangskurs der Aktien von 32,62 Euro nicht unterschreiten sollte;
hilfsweise,
 - d) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr den Schaden zu ersetzen, welcher ihr dadurch entsteht, dass ihr auf der Grundlage des Phantom Share Plans 2022 der Beklagten keine weiteren Phantom Shares für 2022 im Wert von 36.500,00 Euro, hilfsweise 21.500,00 Euro, hilfs-hilfsweise 13.500,00 Euro entsprechend 1.119 vorläufigen virtuellen Aktien, hilfsweise 660 vorläufigen virtuellen Aktien, hilfs-hilfsweise 414 vorläufigen virtuellen Aktien, zum Anfangskurs der Aktien von 32,62 Euro zugeteilt worden sind;
6.
 - a) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Dividenden-äquivalente aus den Phantom Share Plänen 2018 bis 2022 iHv. 21.029,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.486,00 Euro seit 1. Juli 2018, 2.636,00 Euro seit 1. Juli 2019, 1.413,00 Euro seit 1. Juli 2020, 2.742,00 Euro seit 1. Juli 2021 und 12.752,00 Euro seit 1. August 2022 zu zahlen;
hilfsweise,

- b) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Dividendenäquivalente aus den Phantom Share Plänen 2018 bis 2022 iHv. 11.797,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 891,00 Euro seit 1. Juli 2018, 1.482,00 Euro seit 1. Juli 2019, 801,00 Euro seit 1. Juli 2020, 1.565,00 Euro seit 1. Juli 2021 und 7.058,00 Euro seit 1. August 2022 zu zahlen;

hilfsweise,

- c) die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere Dividendenäquivalente aus den Phantom Share Plänen 2018 bis 2022 iHv. 8.471,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 647,00 Euro seit 1. Juli 2018, 904,00 Euro seit 1. Juli 2019, 485,00 Euro seit 1. Juli 2020, 944,00 Euro seit 1. Juli 2021 und 5.492,00 Euro seit 1. August 2022 zu zahlen;

7.

- a) die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere Grundvergütung für das Jahr 2022 iHv. 19.596,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.633,00 Euro brutto seit dem 1. eines jeden Monats, beginnend mit dem 1. Februar 2022 und endend mit dem 1. Januar 2023 zu zahlen;
hilfsweise,

- b) die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere Grundvergütung für das Jahr 2022 iHv. 16.758,06 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.396,51 Euro brutto seit dem 1. eines jeden Monats, beginnend mit dem 1. Februar 2022 und endend mit dem 1. Januar 2023 zu zahlen;

8.

- a) die Beklagte zu verurteilen, ihr einen Company Bonus für das Jahr 2022 iHv. weiteren 8.218,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2022 zu zahlen;
hilfsweise,

- b) die Beklagte zu verurteilen, ihr einen Company Bonus für das Jahr 2022 iHv. weiteren 6.914,51 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2022 zu zahlen;

9.

- a) die Beklagte zu verurteilen, ihr Grundvergütung sowie einen Company Bonus für die Jahre 2018 bis 2021 iHv. weiteren 72.673,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv.

fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 12.616,00 Euro seit 1. Januar 2018, aus 15.264,00 Euro seit 1. Januar 2019, aus 15.978,00 Euro seit 1. Januar 2020, aus 17.058,00 Euro seit 1. Januar 2021, aus 3.960,00 Euro seit 1. April 2019, aus 3.497,00 Euro seit 1. April 2020 und aus 4.300,00 Euro seit 1. April 2021 zu zahlen;

hilfsweise,

- b) die Beklagte zu verurteilen, ihr Grundvergütung sowie einen Company Bonus für die Jahre 2018 bis 2021 iHv. weiteren 59.579,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 9.782,00 Euro seit 1. Januar 2018, aus 12.624,00 Euro seit 1. Januar 2019, aus 13.312,68 Euro seit 1. Januar 2020, aus 14.356,02 Euro seit 1. Januar 2021, aus 3.034,00 Euro seit 1. April 2019, aus 2.890,00 Euro seit 1. April 2020 und aus 3.580,30 Euro seit 1. April 2021 zu zahlen;

10.

- a) die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Jahre 2018 bis 2021 auf Basis des entsprechend dem Klageantrag zu 9.a) korrigierten Jahreseinkommens (Jahresgehalt und Company Bonus) folgende weitere Kapitalbausteine rückwirkend auf ihr Pension Capital One Konto-Nummer zuzuteilen, welche ihre Versorgungsanwartschaft/Pensionsanwartschaft Pension Capital One entsprechend ihrer 50-prozentigen Teilzeitbeschäftigung erhöhen: für 2018 2.901,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2018, für 2019 2.983,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2019, für 2020 2.973,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2020, für 2021 3.379,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2021;
hilfsweise,
- b) die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Jahre 2018 bis 2021 auf Basis des entsprechend dem Klageantrag zu 9.b) korrigierten Jahreseinkommens (Jahresgehalt und Company Bonus) folgende weitere Kapitalbausteine rückwirkend auf ihr Pension Capital One Konto-Nummer zuzuteilen, welche ihre Versorgungsanwartschaft/Pensionsanwartschaft Pension Capital One entsprechend ihrer 50-prozentigen Teilzeitbeschäftigung erhöhen: für 2018 2.207,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2018, für 2019 2.423,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2019, für 2020 2.460,00 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2020,

für 2021 2.811,50 Euro mit Wirkung ab 1. Januar 2021.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Klägerin werde nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Sie habe hierfür auch kein Indiz dargelegt. Herr S habe das komplette „U“-Geschäft zu verantworten. Die Klägerin übe keine gleichwertige Tätigkeit aus. Soweit sie bezogen auf die PPSP Ansprüche geltend mache, fehle es an hinreichendem Vortrag zu der namentlich nicht benannten Vergleichsperson. Dessen ungeachtet stünden die angeführten Entgeltunterschiede in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Klägerin. Sie seien vielmehr auf ihr zu beanstandendes Verhalten im Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen zurückzuführen. Auch ihre individuelle Leistung sei durch die Vorgesetzten in der OPC schlechter als die vergleichbarer Führungskräfte der Ebene E 3 bewertet worden. Aus diesem Grund sei das Entgelt der Klägerin auch geringer als das Medianentgelt der weiblichen Vergleichsgruppe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Den hiergegen von beiden Parteien eingelegten Berufungen hat das Landesarbeitsgericht - unter teilweiser Verwerfung der Berufung der Klägerin als unzulässig - zum Teil stattgegeben und sie im Übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr darüber hinausgehendes Klagebegehren - unter Anpassung einzelner Zahlungsanträge an die von der Beklagten und dem Landesarbeitsgericht angenommenen Beträge - weiter. Die Beklagte wendet sich mit ihrer Anschlussrevision gegen die Verurteilung zur Zahlung weiterer Grundvergütung und eines höheren Company Bonus sowie zur Gutschrift weiterer Kapitalbausteine. In der Verhandlung vor dem Senat hat die Klägerin ihre Revision hinsichtlich eines auf den PPSP 2021 bezogenen Feststellungsantrags mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist überwiegend begründet. Auch die auf einen Teil der klagestattgebenden Entscheidung beschränkte - zulässige - Anschlussrevision der Beklagten hat Erfolg. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durften die jeweiligen Hauptanträge der Klägerin nicht abgewiesen werden. Ob diese Klageanträge begründet sind, kann noch nicht abschließend entschieden werden. Dies bedingt die Aufhebung des Berufungsurteils in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang und die Zurückverweisung der Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO).

I. Die Revision der Klägerin bleibt erfolglos, soweit sie sich gegen die teilweise Verwerfung ihrer Berufung als unzulässig wendet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei entschieden, dass die Berufung der Klägerin, soweit sie mit ihren Leistungsanträgen zu 5. bezogen auf den PPSP 2022 eine Zuteilung im Umfang von 414 virtuellen Aktien begeht, nicht ordnungsgemäß begründet wurde.

1. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt (*vgl. zu den Anforderungen etwa BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 13*).

2. Diesen Anforderungen wird die Berufsbegründung der Klägerin zum Teil nicht gerecht.

a) Das Arbeitsgericht hat angenommen, das dort ebenfalls auf den Gesichtspunkt der Entgeltgleichheit und - hilfsweise - den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützte Leistungsbegehren der Klägerin auf Zuteilung von 414 virtuellen Aktien nach dem PPSP 2022 sei deshalb unbegründet, weil mit Ablauf des Jahres 2022 eine Zuteilung nach diesem Plan nicht mehr ihren Zweck erreichen könne und damit unmöglich sei.

b) Die Berufungsbegründung setzt sich hiermit nicht auseinander. Auch innerhalb der Frist zur Begründung der Berufung hat die Klägerin keine sich gegen diese tragenden Erwägungen des Arbeitsgerichts richtende Rüge erhoben. 15

II. Im Übrigen ist die Revision der Klägerin begründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre vorrangig auf Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG gestützten Hauptanträge - die jeweiligen Klageanträge zu Buchst. a) -, mit denen sie die Gewährung von Entgeltbestandteilen entsprechend ihrer Gewährung an einzelne männliche Vergleichspersonen verlangt, mit rechtsfehlerhafter Begründung abgewiesen. Der Senat kann nicht selbst abschließend über die Hauptanträge entscheiden. Für eine Endentscheidung über die Klageanträge zu 7.a), 8.a), 9.a) und 10.a) fehlt es an Feststellungen. Hinsichtlich der auf die PPSP und die Dividendenäquivalente bezogenen Hauptanträge bedarf es einer Zurückverweisung zur Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG). Die mit den Hauptanträgen verfolgten Ansprüche ergeben sich nach derzeitigem Stand auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die hilfsweise angebrachten Anträge der Klägerin sind dem Senat folglich nicht zur Entscheidung angefallen. 16

1. Als Anspruchsgrundlage für gleiches Entgelt für gleiche sowie gleichwertige Arbeit ohne Diskriminierung wegen des Geschlechts kommen sowohl der direkt anwendbare Art. 157 Abs. 1 AEUV als auch § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG in Betracht (*BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 17, BAGE 173, 331*). 17

a) Art. 157 Abs. 1 AEUV verlangt, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Die Vorschrift hat zwingenden Charakter und ist von den nationalen Gerichten direkt anzuwenden (st. Rspr., EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores] Rn. 22 ff.; zur Vorgängerregelung in Art. 119 EWG-Vertrag EuGH 8. April 1976 - 43/75 - [Defrenne/SABENA] Rn. 38 ff.; vgl. Schlachter RdA 2024, 52, 53; Sagan JbArbR Bd. 61, S. 157 ff.). Die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt werden von der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 157 AEUV mit erfasst (*BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 18, BAGE 173, 331*). 18

b) Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. Zudem ist dieses Verbot in § 7 EntgTranspG niedergelegt, wonach für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG dienen der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG (vgl. *BAG 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 - Rn. 63 ff., BAGE 171, 195*). Sie sind daher entsprechend den Vorgaben der Richtlinie und im Einklang mit Art. 157 AEUV unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union unionsrechtskonform auszulegen (*BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 24 mwN, BAGE 180, 194*).

2. Im Ausgangspunkt zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass es sich bei allen Entgeltbestandteilen, deren Gewährung die Klägerin erstrebt, um „Entgelt“ iSv. Art. 157 Abs. 2 AEUV, § 5 Abs. 1 EntgTranspG handelt.

a) Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmern gezahlten Entgelts und wird nicht nur im Wege einer Gesamtbewertung der diesen gewährten Vergütungen angewandt (*BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 29 mwN, BAGE 180, 194*). Nach Art. 2 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinie 2006/54/EG, der Art. 157 Abs. 2 Unterabs. 1 AEUV entspricht, bezeichnet der Ausdruck „Entgelt“ dabei die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt. Die Bestimmung wurde mit § 5 Abs. 1 EntgTranspG in das innerstaatliche Recht umgesetzt. Danach sind „Entgelt“ alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

- b) Die von der Klägerin begehrten Leistungen sind Entgelt iSd. Bestimmungen. Dies gilt auch, soweit sie eine „Zuteilung“ und damit eine Gutschrift von jährlichen Kapitalbausteinen auf ihrem Versorgungskonto erstrebt. Zwar werden diese nicht unmittelbar an die Arbeitnehmer ausgezahlt, da es sich hierbei nur um jährliche Wertsteigerungen ihrer Versorgungsanwartschaft handelt. Für den Entgeltcharakter genügt es aber, dass dadurch der Umfang der bei Eintritt eines Versorgungsfalls zu gewährenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beeinflusst wird. Der Entgeltbegriff ist weit auszulegen und kann auch Leistungen erfassen, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses erst nach dessen Ende erbracht werden (vgl. EuGH 8. Mai 2019 - C-486/18 - [Praxair MRC] Rn. 70). Der Kapitalbaustein ist daher eine „sonstige Vergütung“ iSv. Art. 157 Abs. 2 AEUV, § 5 Abs. 1 EntgTranspG, die der Klägerin unmittelbar aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses gewährt wird. 22
3. Unzutreffend ist hingegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei einer sowohl auf Art. 157 Abs. 1 AEUV als auch § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG gestützten Entgeltgleichheitsklage genüge es zur Darlegung des Indizes einer Geschlechterdiskriminierung nicht, sich auf eine einzelne Person mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu berufen (Paarvergleich), wenn die männliche Vergleichsgruppe aus mehreren Personen bestehe. Auch seine Auffassung, es bedürfe zur Begründung der Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung iSv. Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG bei unionsrechtskonformem Verständnis des § 22 AGG einer - anhand der Gesamtumstände des Sachverhalts zu würdigenden - überwiegenden Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgte, ist nicht frei von Rechtsfehlern. 23
- a) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss eine Klägerin in einem auf Art. 157 Abs. 1 AEUV gestützten Rechtsstreit lediglich darlegen und - im Bestreitensfall - beweisen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie und der Kollege die gleiche oder zumindest eine gleichwertige Arbeit verrichten. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, liegt dem ersten Anschein nach eine nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbare Diskri- 24

minierung vor. Es obliegt dann dem Arbeitgeber zu beweisen, dass nicht gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstoßen wurde, indem er mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln entweder nachweist, dass die von den beiden betroffenen Arbeitnehmern tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar sind, oder, dass die festgestellte unterschiedliche Entlohnung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (*vgl. EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 19 ff.; 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 58 ff.; vgl. auch EuGH 27. März 1980 - 129/79 - [Macarthy/Smith] Rn. 14, 16; zu größeren Vergleichsgruppen vgl. EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 14 ff.*). Damit kann jede Frau und jeder Mann zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranziehen, selbst wenn die Gruppe der Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aus mehreren Personen besteht. Die Zulässigkeit der Beschränkung auf eine einzelne Vergleichsperson und die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast sind - trotz im Schrifttum geäußerter Bedenken - unionsrechtlich geklärt (*für die Zulässigkeit des Paarvergleichs auch: BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 44, BAGE 180, 194; 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 55, BAGE 173, 331; Sagan NZA Beilage 1/2025, 1034, 1038; Schlachter RdA 2024, 52, 55; Junker JZ 2023, 775, 778 f.; Däubler/Beck/Reingard Zimmer 5. Aufl. EntgTranspG § 4 Rn. 14; Krieger/Plambeck NZA 2023, 1001, 1002; EuArbRK/Franzen 5. Aufl. AEUV Art. 157 Rn. 54; ablehnend Hartmann ZfA 2024, 4, 9 f.*). Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV (*vgl. hierzu BAG 18. Juni 2025 - 7 AZR 50/24 - Rn. 22*) ist nicht veranlasst.

b) Die durch das Primärrecht der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer geschlechtsbedingten Diskriminierung beim Entgelt sind auch bei der Anwendung entsprechender nationaler Regelungen zu beachten. Das nationale Recht ist - soweit rechtlich möglich - in Übereinstimmung mit diesen unionsrechtlichen Vorgaben auszulegen (*vgl. Sagan NZA Beilage 1/2025, 1034, 1036*). Dies gilt auch für den über § 2 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG bei Entgeltgleichheitsklagen anwendbaren § 22 AGG (*vgl. dazu BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 -*

25

Rn. 25 f., BAGE 173, 331), der für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vorsieht.

aa) Beweist danach im Streitfall die eine Partei Indizien, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Zwar erfordert die Annahme einer solchen Vermutung grundsätzlich einen Vortrag von Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Auch müssen hierbei alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung berücksichtigt werden (vgl. *dazu etwa BAG 27. März 2025 - 8 AZR 123/24 - Rn. 19 mwN*). Diese Erfordernisse gelten aber nicht bei einem Rechtsstreit um gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. In diesen Fällen ist § 22 AGG vielmehr in Übereinstimmung mit Art. 157 Abs. 1 AEUV sowie Art. 19 der Richtlinie 2006/54/EG auszulegen (vgl. *dazu schon ausf. BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 27 ff. mwN, BAGE 173, 331*), der eine Kodifizierung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Darlegungs- und Beweislast in Rechtsstreitigkeiten um geschlechtsbedingte Entgeltdiskriminierung enthält (vgl. *Erwägungsgrund Nr. 1 zur Richtlinie 2006/54/EG; zu Art. 4 der Richtlinie 97/80/EG als Vorgänger von Art. 19 der Richtlinie 2006/54/EG vgl. EuGH 10. März 2005 - C-196/02 - [Nikoloudi] Rn. 69 f.*). Der Umstand, dass die Feststellung einer Diskriminierung den nationalen Gerichten obliegt, ändert hieran nichts (*so aber Höpfner/Mohrbutter RdA 2024, 45, 48*). Diese sind - soweit wie möglich - gehalten, die nationalen Vorgaben für die Darlegungs- und Beweislast bei Entgeltgleichheitsklagen an die unionsrechtlichen Maßgaben anzupassen.

bb) Ausgehend hiervon genügt für eine die Umkehr der Beweislast auslösende Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG grundsätzlich, wenn die klagende Partei beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihrem zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts, der die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet (vgl. *schon BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 51, BAGE 173, 331; zu den spezifischen Anforderungen bei*

26

27

einem Stücklohnsystem vgl. EuGH 31. Mai 1995 - C-400/93 - [Royal Copenhagen] Rn. 25 ff.). Unter besonderen Umständen, wenn sonst kein wirksames Mittel vorhanden ist, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen, können die Anforderungen an die Beweislast des Arbeitnehmers für das Vorliegen einer geschlechtsbedingten Entgeldiskriminierung nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ggf. sogar noch weiter zu modifizieren sein (vgl. ausf. BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 30, aaO mit Bezug auf EuGH 17. Oktober 1989 - 109/88 - [Danfoss] Rn. 16).

c) Der Einwand der Beklagten, die Zulässigkeit einer auf eine einzelne Vergleichsperson gestützten Entgeltgleichheitsklage und die damit einhergehende Verteilung der Darlegungs- und Beweislast habe letztlich zur Folge, dass allen Arbeitnehmern mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit die jeweils höchste vom Arbeitgeber gewährte Vergütung zu zahlen wäre, verkennt, dass sich die „Aus sagekraft“ eines Paarvergleichs grundsätzlich auf die hiervon unmittelbar betroffenen Personen beschränkt. Eine unterschiedliche Vergütung von Personen unterschiedlichen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist zulässig, sofern diese nicht durch das Geschlecht, sondern durch objektive Faktoren bedingt ist. Fehlt es an einer solchen Rechtfertigung können sich hiervon nachteilig Betroffene ebenfalls mit Erfolg auf Art. 157 Abs. 1 AEUV und § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG stützen. Dies ist aber keine Auswirkung des Paarvergleichs, sondern eines ggf. diskriminierenden Entgeltsystems.

d) Gemessen daran durfte das Landesarbeitsgericht eine aus der höheren Vergütung einer männlichen Vergleichsperson folgende Indizwirkung für eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung der Klägerin nicht deshalb verneinen, weil es mit Blick auf die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und deren Medianentgelt an einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung fehlt. Damit hat es die unionsrechtlich vorgegebenen Anforderungen an die Darlegungslast iSv. § 22 AGG verkannt (vgl. auch Schlachter RdA 2024, 52, 54; aA Uffmann ZfA 2022, 51, 68). Der dem Unionsrecht fremde Median ist lediglich im deutschen Recht von Bedeutung für den Inhalt des Auskunftsanspruchs nach §§ 10 ff. EntgTranspG. Ein vom Arbeitgeber mitgeteilter Median ermöglicht als in der Mitte liegender Entgeltwert zwar einen - realen oder fiktiven - Paarvergleich (vgl. BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 35, 41,

BAGE 173, 331; Sagan NZA Beilage 1/2025, 1034, 1038; Benecke EuZA 2024, 263, 267). Bei der Begründung der Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG spielt er aber keine Rolle, wenn die klagende Partei - wie vorliegend die Klägerin mit ihren Hauptanträgen - zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine (reale) Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranzieht, der der Median nicht zugeordnet ist (*vgl. zu dieser Möglichkeit BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 41, aaO*). Von Bedeutung kann die Gesamtsituation bei der Vergütung innerhalb der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe - sei es im Median oder im Durchschnitt - erst im Rahmen der vom Arbeitgeber zu erbringenden Widerlegung der Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung sein. Bei der Würdigung, ob dem Arbeitgeber der Beweis gelungen ist, dass die unterschiedliche Entlohnung der klagenden Partei und der zum Vergleich herangezogenen Person durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, können diese Umstände eine Rolle spielen. Gelingt dem Arbeitgeber dieser Nachweis nicht, ist die Differenz zum Entgelt der Vergleichsperson in voller Höhe auszugleichen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt eine Beschränkung des Anspruchs auf den Ausgleich der Differenz zwischen dem Medianentgelt der weiblichen und dem der männlichen Vergleichsgruppe nicht in Betracht. Diese Rechtsfolge würde sich vom - zulässigen - Paarvergleich lösen und ist weder im Unionsrecht noch im deutschen Recht vorgesehen (*vgl. BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. September 2025 EntgTranspG § 3 Rn. 4c; Zeilmann AuR 2025, 339, 340; aA Heimann NZA-RR 2025, 30, 31; Schuster/Mayr NZA 2025, 395, 399 f.*).

4. Die Entscheidung über die Abweisung der Hauptanträge stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Nach dem Vorbringen der Klägerin ist nicht ausgeschlossen, dass ihr die mit den Hauptanträgen verlangten Leistungen nach Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG zustehen. Mangels hinreichender Feststellungen kann der Senat über die auf ein höheres Grundgehalt, einen höheren Company Bonus und höhere Kapitalbausteine abzielenden Klageanträge nicht selbst entscheiden. Hinsichtlich der auf die PPSP und die Dividendenäquivalente bezogenen Hauptanträge ist der Klägerin noch die Gelegenheit zu weiterem Vortrag zu gewähren. 30

- a) Die Klägerin hat für alle von ihr begehrten weiteren Entgeltbestandteile dargelegt, dass die ihr von der Beklagten in den Jahren 2018 bis 2022 gewährten Leistungen niedriger waren als die des jeweils zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen. 31
- aa) Hinsichtlich der Zuteilungen virtueller Aktien und den hieraus ggf. schon erfolgten Auszahlungen nach den PPSP 2018 bis 2022 hat die Klägerin im Einzelnen ausgeführt, dass diese im streitbefangenen Zeitraum entweder nicht erfolgten oder geringer als bei der von ihr herangezogenen Vergleichsperson waren. Damit fielen zwangsläufig auch die ihr in diesem Zeitraum gewährten Dividendenäquivalente niedriger aus. 32
- bb) Auch in Bezug auf das Jahresgrundgehalt sowie den Company Bonus und die Kapitalbausteine für spätere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Pension Capital One ist die Klägerin insoweit ihrer Darlegungslast nachgekommen. Da ihr Jahresgrundgehalt in den Jahren 2018 bis 2022 unter dem ihres Kollegen S lag, war auch der ihr in diesem Zeitraum jährlich gezahlte - bei beiden Personen mit im Übrigen gleichen Faktoren berechnete - Company Bonus unweigerlich geringer. Dies gilt ungeachtet des Umstands, dass die Klägerin während dieser Zeit lediglich im Umfang von 50 % der Vollarbeitszeit tätig war. Die Klägerin hat die ihr gewährten beiden Entgeltbestandteile auf eine Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet. Dabei waren die sich ergebenden Summen unstreitig niedriger als die Beträge, die Herr S während dieser Zeit erhalten hat. Entsprechendes gilt - ungeachtet der von der Klägerin hierzu vorgetragenen Zahlenwerte - für die gutgeschriebenen Kapitalbausteine. Da deren Höhe auch von einem individuell ggf. unterschiedlichen Altersfaktor abhängt, kommt es auf die jeweils absoluten Beträge nicht an. Dass die Kapitalbausteine der Klägerin in den Jahren 2018 bis 2021 entsprechend geringer waren als die des Kollegen S ergibt sich aus der Tatsache, dass das bei ihrer Berechnung zugrunde zu legenden Jahreseinkommen unterhalb desjenigen von Herrn S lag. Eine geschlechtsbedingte Benachteiligung beim Grundgehalt und Company Bonus würde sich notwendigerweise auch bei diesem Entgeltbestandteil fortschreiben. 33

- cc) Entgegen der Ansicht der Beklagten stehen der Verwendung der auf die Person des Herrn S bezogenen Verdienstinformationen einschließlich seiner namentlichen Nennung keine datenschutzrechtlichen Belange entgegen. Zwar liegt in der Berücksichtigung dieser Daten bei der Entscheidungsfindung der Gerichte für Arbeitssachen ebenso eine Datenverarbeitung iSv. Art. 4 Nr. 2 DSGVO wie in ihrer Offenlegung und Verwendung im Prozess durch die Parteien (*vgl. auch BAG 19. September 2024 - 8 AZR 21/24 - Rn. 60*). Diese sind aber jeweils rechtmäßig.
- (1) Die Zulässigkeit der prozessualen Verwertung von Sachvortrag der Parteien richtet sich nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. e und f, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 Buchst. b, Abs. 3 Satz 4 und Abs. 4 DSGVO iVm. §§ 138, 286, 355 ff. ZPO (*vgl. ausf. dazu: BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 51 ff. mwN; 19. September 2024 - 8 AZR 21/24 - Rn. 61 ff. mwN*). Dabei ermöglicht das deutsche Prozessrecht die Berücksichtigung von Vortrag, welchen die jeweilige Prozesspartei zur Wahrung ihrer berechtigten Interessen erbringt. Dies umfasst die erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten Dritter, sofern die Interessen der betroffenen Person nicht überwiegen. Lässt sich ein rechtlicher Anspruch oder eine rechtliche Verteidigung gegen einen Anspruch nur unter Verarbeitung von personenbezogenen Daten Dritter durchsetzen, dürfen diese grundsätzlich auch genutzt werden (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 58*). Unter der Wertung des Art. 9 Abs. 2 Buchst. f DSGVO sind die Geltendmachung, Ausübung und Verteidigung von Rechtsansprüchen als berechtigte Interessen einzurordnen (*BAG 19. September 2024 - 8 AZR 21/24 - Rn. 65*).
- (2) Hiervon ausgehend ist die vorliegende Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Kollegen S zulässig. Beide Parteien haben die verschiedenen Daten zur Wahrung ihrer jeweiligen rechtlichen Interessen in den Prozess eingeführt. Dass die Klägerin die Entgeldaten von Herrn S in rechtswidriger Weise erlangt hat, ist nicht ersichtlich. Ihr Vorbringen sowie die Ausführungen der Beklagten tragen dem Umstand Rechnung, dass es bei einer auf einen Paarvergleich gestützten Entgeltgleichheitsklage erforderlich ist, zur Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts des zum Vergleich herangezogenen Arbeitnehmers vorzutragen. Dessen namentliche Bezeichnung ermöglicht es dem

in Anspruch genommenen Arbeitgeber - zumindest bei mehreren denkbaren Vergleichspersonen - sich zum Vortrag der klagenden Partei zu erklären (§ 138 Abs. 2 ZPO), um sich gegen die Ansprüche zu verteidigen oder ggf. seiner Beweislast nachzukommen. Die Interessen der betroffenen Vergleichsperson sind demgegenüber im Regelfall nachrangig, soweit sich die Verwendung ihrer personenbezogenen Daten - wie hier - auf das erforderliche Maß beschränkt.

- b) Soweit die Klägerin mit ihren Hauptanträgen zu 7.a), 8.a) und 9.a) den Ausgleich von Entgeltdifferenzen sowohl beim Grundgehalt als auch beim Company Bonus sowie mit dem Antrag zu 10.a) eine Gutschrift weiterer Kapitalbausteine erstrebt, hat sie zudem schlüssig dargetan, dass Herr S im streitbefangenen Zeitraum eine jedenfalls gleichwertige Arbeit iSv. Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 4 Abs. 2 EntgTranspG ausgeübt hat. 37
- aa) Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG üben weibliche und männliche Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit iSd. Entgelttransparenzgesetzes (im Folgenden EntgTranspG) aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind (§ 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 EntgTranspG). Mit dem Begriff der „gleichwertigen Arbeit“ werden verschiedenartige Arbeiten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren daraufhin verglichen, ob sie von gleichem Wert sind (vgl. hierzu BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 34 f. mwN, BAGE 180, 194). Teilt der Arbeitgeber zur Erfüllung eines vom Arbeitnehmer geltend gemachten Auskunftsanspruchs nach § 10 EntgTranspG das Vergleichsentgelt iSv. § 11 Abs. 3 EntgTranspG mit, so liegt in dessen Angabe zugleich die Mitteilung einer - realen oder fiktiven - Vergleichsperson, die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführt (vgl. BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 39, BAGE 173, 331). 38
- bb) Danach genügt der Vortrag der Klägerin, dass der ebenfalls im Betrieb Zentrale tätige Herr S der Führungsebene E 3 angehört, um - im ersten Schritt - von einer Gleichwertigkeit seiner Tätigkeit auszugehen. Die Klägerin kann sich 39

insoweit auf die Angaben der Beklagten im Dashboard stützen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dient es für den Betrieb, in dem die Klägerin beschäftigt ist, der Erteilung von Auskünften iSv. §§ 10 ff. EntgTranspG. Die Beklagte geht ersichtlich davon aus, dass die Führungskräfte der Ebene E 3 in diesem Betrieb zumindest gleichwertige Arbeit leisten. Mit der Angabe des auf diese Personengruppe bezogenen weiblichen und männlichen Medians hat sie entsprechend den Vorgaben in § 10 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 11 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG verdeutlicht, dass die betreffenden Arbeitnehmer gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausführen.

c) Damit liegt in Bezug auf das Grundgehalt, den Company Bonus und die Kapitalbausteine dem ersten Anschein nach eine nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbare Diskriminierung und somit eine Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG vor, die von der Beklagten zu widerlegen wäre. 40

aa) Besteht die Vermutung einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Dabei ist es Sache der für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständigen nationalen Gerichte zu beurteilen, ob objektive Faktoren vorliegen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Hierfür gilt das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt (*BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 46 mwN, BAGE 180, 194*). Dies ist der Fall, wenn er entweder nachweist, dass die von der klagenden Partei und der Vergleichsperson tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar sind, oder, dass die unterschiedliche Vergütung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (vgl. *EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 19 ff.; 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 58 ff.; 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby]; 27. März 1980 - 129/79 - [Macarthys/Smith] Rn. 14, 16*). Der Grund für die unterschiedliche Behandlung muss dabei auf einem legitimen Ziel beruhen und die gewählten Mittel müssen geeignet und erforderlich sein, um dieses Ziel zu erreichen (vgl. *EuGH 3. Oktober 2006 - C-17/05 - [Cadman] Rn. 32*).

- bb) Der Beklagten ist eine Widerlegung der Vermutungswirkung nicht schon deshalb verwehrt, weil sie im streitbefangenen Zeitraum ein Entgeltsystem angewendet hat, welches den Anforderungen des § 4 Abs. 4 EntgTranspG insbesondere hinsichtlich der Durchschaubarkeit nicht genügt (*vgl. hierzu BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 66 f., BAGE 173, 331*). Zwar sind die Kriterien für die jährlichen Anpassungen des Grundgehalts in der OPC - ebenso wie für die dortigen Zuteilungen der Phantom Shares nach den jeweiligen PPSP - nicht transparent. Der Arbeitgeber, der ein intransparentes Entgeltsystem verwendet, kann dieses aber - ggf. im Rahmen eines Rechtsstreits - durch weitere Darlegungen durchschaubar machen (*vgl. EuGH 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 54; 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 14; 17. Oktober 1989 - 109/88 - [Danfoss] Rn. 15*). Die Beklagte hat damit die Möglichkeit, der Vermutungswirkung sowohl mit auf das Entgeltsystem bezogenen Argumenten als auch mit auf den Paarvergleich bezogenen - objektiven - Differenzierungskriterien entgegenzutreten. 42
- cc) Der Senat kann allerdings nicht abschließend prüfen, ob die Beklagte die Vermutung der Entgeltbenachteiligung bei der Klägerin widerlegt hat. 43
- (1) Dies folgt nicht schon daraus, dass die Beklagte bislang objektive Faktoren dargelegt hätte, die die unterschiedliche Vergütungshöhe der Klägerin und ihres Kollegen S rechtfertigen würden. Die Beklagte hat sich zur Begründung der Entgeltdifferenzen auf Leistungsdefizite der Klägerin berufen. Zwar kann die Qualität der Arbeit ein zulässiges Differenzierungskriterium sein (*vgl. BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 61 ff., BAGE 180, 194; 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 72, BAGE 173, 331*). Hierzu gehört auch die Bewertung sog. Softskills von Führungskräften. Bloße allgemeine Behauptungen des Arbeitgebers reichen zur Widerlegung der Vermutung aber nicht aus. Der Arbeitgeber muss vielmehr einen Vortrag leisten, der eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch die Gerichte ermöglicht (*BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 63, aaO*). Diesen Anforderungen genügt das bisherige Vorbringen der Beklagten nicht. Sie hat zwar die - angeblichen - Defizite der Klägerin (zB Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten oder fehlende Kritikfähigkeit) beschrieben. Ihr Vortrag lässt aber bislang nicht hinreichend deutlich erkennen, dass die Qualität der Arbeit und damit auch etwaige Leistungsdefizite 44

bei der Klägerin tatsächlich der Grund für die in der OPC jährlich vorgenommenen - unterschiedlichen - Gehaltsanpassungen bei ihr und Herrn S waren. Hierfür wären den durch die OPC jährlich vorgenommenen Beurteilungen der Klägerin die des Kollegen S gegenüberzustellen. Zudem fehlt es bislang an einer Darlegung der für die Einschätzung der Softskills angewandten Kriterien und ihrer Gewichtung zueinander, welche dann im Rahmen einer Gesamtbetrachtung beurteilt werden könnten (vgl. hierzu BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. September 2025 *EntgTranspG § 3 Rn. 4c*). Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird die Beklagte ihren Sachvortrag daher ggf. ergänzen müssen.

(2) Ungeachtet dessen hat die Beklagte jedoch auch vorgetragen, die von der Klägerin und ihrem Kollegen S in den Jahren 2018 bis 2022 ausgeübten Tätigkeiten seien in Wirklichkeit nicht vergleichbar, weil Herr S - anders als die Klägerin - die Verantwortung für das gesamte G-Geschäft des Unternehmens trage. Ein unterschiedlicher Verantwortungsbereich kann der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten entgegenstehen (vgl. BT-Drs. 18/11133 S. 51). Der Beklagten ist dieser Einwand nicht deshalb verwehrt, weil die von ihr im Dashboard hinterlegten Daten - im ersten Schritt - darauf schließen lassen, dass alle Führungskräfte der Ebene E 3 im Betrieb Zentrale gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten iSd. § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG ausüben. Ein solche Schlussfolgerung hindert den Arbeitgeber nach den vorstehend dargelegten Grundsätzen (vgl. EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 19 ff.; 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 58 ff.; 27. März 1980 - 129/79 - [Macarthys/Smith] Rn. 14, 16) nicht, nachzuweisen, dass die zum Vergleich herangezogene Person tatsächlich keine gleichwertige Arbeit ausführt bzw. ausgeführt hat. Eine - wie hier - auf eine größere Anzahl von Personen bezogene Vergleichsgruppenbildung durch den Arbeitgeber schließt es daher nicht aus, dass er hinsichtlich einzelner - für einen Paarvergleich herangezogener - Personen dieser Gruppe geltend machen kann, die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 EntgTranspG seien in Wirklichkeit nicht erfüllt. Der angenommene Beweis des ersten Anscheins beruht lediglich auf einer Pauschalisierung, die sich im Einzelfall als unzutreffend erweisen und deshalb - ggf. unter Beweisantritt - widerlegt werden kann. Da das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zum Verantwortungsbereich der Klägerin und dem des Kollegen S während des streitbefangenen Zeitraums getroffen hat, ist dem Senat

45

eine abschließende Würdigung, ob deren Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 4 Abs. 2 EntgTranspG tatsächlich nicht gleichwertig sind, nicht möglich.

d) Hinsichtlich der auf den Ausgleich von Entgeltdifferenzen bei der aktienorientierten Vergütung aus den PPSP 2018 bis 2022 gerichteten Hauptanträge reicht demgegenüber der Vortrag der Klägerin für die Begründung einer Vermutungswirkung iSd. § 22 AGG derzeit nicht aus. Aus ihrem bisherigen Vorbringen ergibt sich nicht, dass die von ihr zum Vergleich herangezogene Person im streitbefangenen Zeitraum eine gleiche oder zumindest gleichwertige Arbeit iSv. Art. 157 Abs. 1 AEUV, § 4 Abs. 2 EntgTranspG verrichtet hat. Soweit die Klägerin darauf hingewiesen hat, dass auch diese Person der Führungsebene E 3 zugeordnet sei, genügt dies nicht, um den Schluss darauf zuzulassen, dass die - namentlich nicht benannte - Person eine zumindest gleichwertige Tätigkeit ausgeübt hat. Anders als bei dem im selben Betrieb wie die Klägerin tätigen Herrn S kann sie sich zur Darlegung einer gleichwertigen Arbeit nicht auf das Dashboard berufen. Die dort von der Beklagten erteilten Auskünfte beschränken sich auf den Betrieb, in dem die Klägerin beschäftigt ist. Dass der von ihr zum Vergleich herangezogene Mann dort auch tätig ist, trägt die Klägerin nicht vor. Ihrem Vorbringen lässt sich auch im Übrigen nicht entnehmen, welche Tätigkeiten der weltweit mit den höchsten virtuellen Aktienzuteilungen bedachte Mann ausübt und warum diese unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 4 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG gleich oder gleichwertig sind (*zur Anwendung von § 4 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG auch im Rahmen von § 4 Abs. 1 EntgTranspG vgl. BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 36 mwN, BAGE 180, 194*). Im fortgesetzten Berufungsverfahren ist der Klägerin daher Gelegenheit zur Ergänzung ihres Sachvortrags zu geben.

5. Eine Zurückverweisung an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung ist auch nicht deshalb gemäß § 563 Abs. 3 ZPO entbehrliech, weil den Hauptanträgen auf der Grundlage des nachrangig geltend gemachten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes statzugeben wäre. Dies ist nicht der Fall.

46

47

- a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bildet als privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG eine eigenständige Anspruchsgrundlage und ist zugleich eine Schranke der Rechtsausübung. Er findet stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleichzubehandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Stellt der Arbeitgeber hingegen nur einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser oder ist die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering, kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nichts herleiten (*BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 42 ff., BAGE 171, 1; Schaub ArbR-HdB/Linck 21. Aufl. § 112 Rn. 4; vgl. auch BAG 29. April 2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 44*). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist aber auch dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber - nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt - nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbaren Kriterien Leistungen erbringt (*BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 135/22 - Rn. 25*). In jedem Fall setzt die Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Bildung einer Gruppe begünstigter Arbeitnehmer voraus (*BAG 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - Rn. 14; 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - Rn. 13*).
- b) Der bisherige Vortrag der Klägerin lässt keinen Anspruch auf die mit den Hauptanträgen verlangten Leistungen aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erkennen.
- aa) Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt grundsätzlich beim anspruchstellenden Arbeitnehmer. Nach den allgemeinen Regeln der Normenbegünstigung hat er die Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichbehandlung darzule-

gen und daher vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt werden. Ist dies erfolgt, muss der Arbeitgeber - wenn er anderer Auffassung ist - darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört. Der Arbeitgeber hat die nicht ohne Weiteres erkennbaren Gründe für die von ihm vorgenommene Differenzierung offenzulegen (BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 29/22 - Rn. 27).

- bb) Der auf die Beseitigung einer (vermeintlichen) Benachteiligung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz klagende Arbeitnehmer kann sich zur Erfüllung seiner Darlegungslast nicht auf § 22 AGG berufen. Der Anwendungsbereich dieser Vorschrift ist nicht eröffnet. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz weist weder einen Bezug zum EntgTranspG noch zu sonstigen gesetzlichen Regelungen des merkmalbezogenen Diskriminierungsschutzes (§ 1 AGG) auf, sondern bezieht sich auf sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen bei regelhaften Leistungsgewährungen durch den Arbeitgeber. Die Ungleichbehandlungen können im Regelungssystem selbst angelegt sein (vgl. MHdB ArbR/Fischinger 6. Aufl. § 14 Rn. 19) oder durch dessen inkonsequente Handhabung entstehen. In beiden Konstellationen gibt es keinen Gel-tungsgrund für § 22 AGG. 51
- cc) Mit ihren zur Begründung der Hauptanträge vorgebrachten Ausführungen benennt die Klägerin keine Gruppe von Arbeitnehmern, die ihr gegenüber vorteilhaft behandelt werden. Auch legt sie keine willkürliche Schlechterstellung innerhalb einer begünstigten Gruppe dar. Sie beruft sich bezüglich der jeweiligen Vergleichsperson lediglich auf eine ihrer Ansicht nach geschlechtsbedingte Benachteiligung. Dies ist mangels Anwendbarkeit von § 22 AGG nicht ausreichend, wobei bezüglich des weltweit meistbegünstigten Arbeitnehmers ohnehin zunächst das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten aufzuzeigen wäre (vgl. zu diesem Erfordernis BAG 9. Juni 2016 - 6 AZR 321/15 - Rn. 15 mwN). 52

- III. Die zulässige Anschlussrevision der Beklagten ist begründet. Mit der Anschlussrevision wendet sich die Beklagte gegen die - zum Teil nur teilweise - Stattgabe der Klageanträge zu 7.b), 8.b), 9.b) und 10.b). Nach den vorstehenden Ausführungen durfte das Landesarbeitsgericht auf der Grundlage seiner bisherigen Feststellungen über die nur hilfsweise angebrachten Klageanträge keine Entscheidung treffen. 53
- IV. Im fortzusetzenden Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht zudem Folgendes zu berücksichtigen haben: 54
1. Die Klageanträge zu 10. sind bei zutreffendem Verständnis nicht auf eine - von der Beklagten vorzunehmende - „Zuteilung“ und damit eine bloße Gutschrift auf ihrem Versorgungskonto gerichtet. Die Klägerin erstrebt damit vielmehr erkennbar die Feststellung, dass die Beklagte ihr bei Eintritt eines Versorgungsfalls Leistungen zu gewähren hat, bei deren Berechnung für die streitbefangenen Jahre um die in den Anträgen genannten Beträgen erhöhte Kapitalbausteine zu grunde zu legen sind. Eine solche Antragsauslegung entspricht der wohlverstandenen Interessenlage. Nur mit einer solchen Antragsfassung erlangt die Klägerin eine für die Berechnung ihrer späteren Versorgungsleistungen rechtskraftfähige Entscheidung. 55
 2. Sollte das Landesarbeitsgericht einen der Anträge für begründet erachtet, wird es zu beachten haben, dass bei der Berechnung der erhöhten Kapitalbausteine ein Altersfaktor anzusetzen ist, der sich nach dem Alter der Klägerin und nicht nach dem der von ihr herangezogenen Vergleichsperson bestimmt. Das Gebot der Entgeltgleichheit gebietet es nicht, diesen Faktor anzupassen. Ggf. wird der Klägerin die Möglichkeit gegeben werden müssen, zur Höhe der erstrebten weiteren Kapitalbausteine ergänzend vorzutragen. 56
 3. Im Übrigen wird das Landesarbeitsgericht der Klägerin ggf. die Gelegenheit zu gewähren haben, den Zinsbeginn bei ihrer Antragstellung im Hinblick auf § 193 BGB und ihre Klageanträge zu 4. und 5. dem Zeitablauf anzupassen. 57

4. Zudem wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision und der Anschlussrevision zu entscheiden haben. 58

Ahrendt

Berger

Krumbiegel

Hilgenfeld

Leitz